

***Sex-Role Stereotype* dalam Rekrutmen Pegawai Akuntansi dan Keuangan: Observasi terhadap Pola Rekrutmen Terbuka di Media Masa**

I Made Narsa

Staf Pengajar Fakultas Ekonomi Universitas Airlangga, Surabaya

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui apakah terjadi bias gender dalam penentuan spesifikasi/qualifikasi karyawan bidang akuntansi dan keuangan dalam proses rekrutmen. Data diperoleh melalui observasi mengenai iklan rekrutmen tenaga akuntansi dan keuangan yang dipublikasikan secara terbuka di Harian Pagi Jawa Pos yang terbit di Jawa Timur, khususnya Surabaya selama 4 bulan 10 hari. Total ada 301 formasi jabatan dan bidang pekerjaan yang diiklankan. Hasil dari penelitian ini mengungkapkan para pengguna tenaga akuntansi cenderung mempersyaratkan jenis kelamin. Jenis kelamin laki-laki secara dominan lebih dipersyaratkan hampir untuk semua bidang akuntansi kecuali untuk spesifikasi administrasi dan staf akuntansi. Hasil ini mencerminkan esensi dari *Sex-role stereotypes* bahwa spesifikasi pekerjaan tertentu sesuai untuk jenis kelamin tertentu.

Kata kunci: *sex-role stereotype*, rekrutmen, akuntansi dan keuangan

ABSTRACT

A Sex-role stereotype is the belief that differing traits and abilities make men and women particularly well suited to different roles. The objectives of this research were to know if there is stereotype gender prerequisite in recruitment of finance and accounting staff. Observation conducted to advertisement for job opening at Jawa Pos news paper during four months and ten days. We found amounted 301 vacancies for finance and accounting staff. Result of these study show companies that want to recruit staff tend to bias for the gender issues. Companies that require sex tend to men orientation for the specific job and women for the other. This reflects there are sex-role stereotype in the recruitment process of finance and accounting staff. Good Job specification should not be discriminative about the gender. The Restrictive may be expense of the firm that is losing potential candidate. Sex requires have to base on logic consideration and about many job characteristic and environment.

Keywords: *sex-role stereotype, gender, recruitment, finance and accounting.*

PENDAHULUAN

Tidak bisa dipungkiri, bahwa komposisi jumlah penduduk Indonesia lebih banyak perempuan dibandingkan dengan laki-laki. Komposisi ini juga tampak pada mahasiswa jurusan akuntansi. Jumlah mahasiswa perempuan lebih banyak dibandingkan dengan jumlah mahasiswa laki-laki. Naisbitt dan Aburdene (1990) pernah mengatakan bahwa jika di akhir abad XX laki-laki merupakan pekerja industri yang *prototipikal* dan perempuan merupakan pekerja informasi secara *tipikal*, maka abad XXI merupakan “abadnya kaum perempuan”.

Hasil penelitian di US mengenai *sex-role stereotype* oleh *Gallup poll* (Kreitner dan Kinichi, 2004: 234) menunjukkan bahwa secara umum dipersepsikan karakteristik laki-laki lebih berorientasi pada pekerjaan, lebih obyektif, lebih independen, lebih agresif, dan pada umumnya

mempunyai kemampuan lebih daripada perempuan dalam pertanggung-jawaban manajerial. Perempuan dilain pihak dipandang lebih pasif, lebih lembut, lebih berorientasi pada pertimbangan, lebih sensitif dan lebih rendah posisinya pada pertanggung jawaban dalam organisasi dibandingkan laki-laki.

Dalam kaitannya dengan akuntansi, Llewellyn dan Walker (2000: 447) mengatakan “...*practices of accounting and accountability are deeply implicated in gender relations...*”. Sementara, pendapat yang berkembang di masyarakat ada tiga, yaitu, pertama bidang akuntansi dan keuangan adalah milik kaum perempuan. Karakteristik psikologis perempuan lebih cocok dalam bidang akuntansi, seperti ketelitian, ketelitian, kemampuan berhitung, daya ingat, dan ketahanan mental berhadapan dengan uang dan angka-angka. Chung dan Monroe (1998) menemukan bahwa mahasiswa akuntansi perempuan memiliki ke-

mampuan melebihi mahasiswa laki-laki.

Pandangan kedua mengatakan, bahwa laki-laki lebih superior dalam berbagai bidang dibandingkan dengan perempuan. Dalam segala urusan bisnis maupun keilmuan, laki-laki dipandang lebih mampu daripada perempuan. (Benschop dan Meihuizen, 2002; Schwartz, 1996; Hayes dan Holman, 1996; Palmer dan Kandasaami, 1997; Eaghly, 1987; Trapp *et al.* 1989; Hasibuan, 1986; Lehman, 1990).

Kesempatan untuk berperan bagi perempuan sangat dibatasi dalam berbagai bidang. Terdapat *glass ceiling* bagi perempuan untuk berkarir, termasuk bekerja sebagai staf akuntansi dan keuangan. Hull dan Umansky (1996) mengatakan, "*sex-role stereotypes impede women's progression to leadership positions*".

Whiting dan Wrught (2001:191) mengatakan, "*Female...hold lower job status and be remunerated less than their male counterparts*". Selanjutnya, Eaghly (1987) mengatakan bahwa jika di lingkungan pekerjaan terjadi masalah, pegawai laki-laki mungkin akan merasa lebih tertantang untuk menghadapinya bukan menghindarinya.

Perilaku pegawai perempuan akan lebih cenderung untuk menghindari konsekuensi konflik dibandingkan perilaku pegawai laki-laki. Tetapi dalam banyak situasi perempuan lebih banyak melakukan kerjasama dibandingkan laki-laki. Jika ada risiko yang timbul, maka laki-laki cenderung lebih banyak membantu dibandingkan perempuan.

Pandangan ketiga mengatakan, bahwa perbedaan kinerja, perilaku, dan pola bekerja antara laki-laki dan perempuan tidak dapat digeneralisasi pada semua laki-laki atau perempuan. Samekto (1999) menemukan bahwa terdapat kesetaraan antara akuntan laki-laki dan perempuan dalam bekerja menyangkut terutama menyangkut motivasi, komitmen organisasi, komitmen kerja dan kemampuan kerja. Perbedaan yang ada lebih disebabkan karena masalah faktor-faktor psikologis personal-individu. Jadi tidak ada perbedaan dalam kesempatan dan peranan bagi perempuan dan laki-laki dalam bidang akuntansi.

Penelitian-penelitian yang berkaitan dengan isu gender dalam akuntansi dan keuangan sudah banyak dilakukan. Tetapi penelitian tersebut lebih bersifat menilai berbagai dimensi akuntan perempuan dan laki-laki yang sudah mapan bekerja disebuah institusi. Dimensi-dimensi yang sudah diteliti misalnya: kinerja, persepsi, etika, komitmen, *turnover*, gaji, diskriminasi, kepuasan kerja. Kelompok responden atau partisipan umumnya akuntan yang sudah bekerja atau mahasiswa akuntansi. (lihat misalnya: Trisnainingsih dan Iswati, 2003; Samekto, 1999; Abdurahim, 1998;

Aranya dan Amenic, 1981; Bem, 1974; Eaghly, 1987; Gaertner, 1987; Hasibuan, 1996; Hayes dan Hollman, 1996; Schwartz, 1996, Laksmi, 1999).

Penelitian mengenai bagaimana kecenderungan pola *sex-role stereotype*, pada proses rekrutmen mungkin belum banyak dieksplorasi. Apakah keberadaan akuntan perempuan atau laki-laki dalam suatu perusahaan memang sejak awal sudah direncanakan dalam proses rekrutmen dengan mempersyaratkan jenis kelamin?. Tampaknya penelitian seperti itu, minimal di Indonesia mungkin belum pernah dilakukan. Street dan Bishop (1991: 101) mengemukakan *gender-based hypothesis*, sebagai berikut "*Prior research indicates no significant differences in need profiles by gender...However, given the current interest in gender issues and the limited research, our data were analyzed to determine if the need profiles of accountants differ by gender*"

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui (1) Apakah terjadi bias gender dalam penentuan spesifikasi/qualifikasi karyawan bidang akuntansi dan keuangan dalam proses rekrutmen? (2) Pandangan mana yang lebih dominan terjadi dalam rekrutmen karyawan akuntansi, apakah cenderung laki-laki atau perempuan? (3) bagaimana kecenderungan pola dalam mempertimbangkan aspek jenis kelamin menurut formasi setiap jenis dan bidang pekerjaan akuntansi?

Hasil penelitian ini memberikan kontribusi, pertama bagi masyarakat khususnya calon mahasiswa dalam menentukan program studi pilihan, berkaitan dengan rencana karir masa depannya. Kedua sebagai masukan dalam pengambilan keputusan formasi karyawan oleh para manajer sumber daya manusia. Ketiga meningkatkan pemahaman kita tentang *sex-role stereotypes* dalam pola rekrutmen karyawan bidang akuntansi dan keuangan serta menambah literatur di bidang ini.

PERSPEKTIF GENDER

Bem (1974) mengklasifikasikan sifat personalitas menjadi tiga karakteristik, yaitu maskulin, feminin, dan netral. Lehman (1990), menginterpretasikan adanya perilaku *stereotype* maskulin merupakan faktor kunci keberhasilan dari kantor akuntan publik itu sendiri. Perspektif gender menurut Palmer dan Kandasaami (1997), dapat dilihat pertama, dari sudut *equity model* dan *complementary contribution model*, atau kedua dari sudut *stereotype* yaitu *Sex Role Stereotypes* dan *Managerial Stereotypes*

Dalam *equity model* diasumsikan bahwa antara laki-laki dan perempuan sebagai profesional adalah identik sehingga cara mengelolanya

juga sama dan antara perempuan dan laki-laki memiliki akses yang sama. Sedangkan dalam *complementary contribution model* diasumsikan bahwa antara laki-laki dan perempuan mempunyai kemampuan yang berbeda sehingga perlu ada perbedaan dalam mengelola dan cara menilai, mencatat serta mengkombinasikan keduanya untuk menghasilkan suatu sinergi.

Sex-role stereotype adalah suatu keyakinan bahwa sifat dan kemampuan antara pria dan wanita adalah berbeda. Secara umum dipersepsikan bahwa laki-laki lebih berorientasi pada pekerjaan, lebih obyektif, lebih independen, lebih agresif, dan pada umumnya mempunyai kemampuan lebih daripada perempuan dalam pertanggungjawaban manajerial. Perempuan dilain pihak dipandang lebih pasif, lebih lembut, lebih berorientasi pada pertimbangan, lebih sensitif dan lebih rendah posisinya pada pertanggungjawaban dalam organisasi dibandingkan laki-laki (Kreitner dan Kinichi, 2004). *Manajerial stereotypes* menjelaskan bahwa manajer yang sukses adalah seseorang yang memiliki sikap, perilaku, dan temperamen yang umumnya lebih dimiliki laki-laki dibandingkan perempuan (Palmer dan Kandasaami, 1997).

Tadjuddin Noer Effendi (1995) menyatakan bahwa perbedaan peran perempuan dan laki-laki dalam pasar kerja muncul karena dilatarbelakangi pemikiran *pembagian kerja*. Adanya perbedaan dan pendefinisian maskulinitas dan femininitas mengakibatkan perbedaan aktivitas, yang berakhir pada perbedaan fungsi sosial, peran sosial, dan bentuk-bentuk pembagian kerja (Kartini 1997; Saptari dan Holzner 1997; Effendi 1995; Dharmawan 1986 ; Bamar Eska, tanpa tahun).

Konsep pembagian kerja bukan bertujuan untuk menghakimi/menentukan pembagian kerja yang sifatnya mutlak untuk tiap-tiap jenis kelamin. Konsep ini berpandangan secara luas, karena juga mengakui bahwa pembagian kerja dipengaruhi oleh faktor sosial-budaya. Struktur sosial dan pasar kerja turut mewarnai perbedaan peran perempuan dan laki-laki dalam pasar kerja (Effendi, 1995)

Konsep ini membagi setiap pekerjaan dalam kategori kelompok maskulin dan feminin. Pekerjaan seperti koki (juru masak), perawat, guru, pekerja sosial, pelayan, dan sekretaris merupakan pekerjaan feminin, yang cocok jika dikerjakan oleh kaum perempuan (Saptari dan Holzner, 1997). Sedangkan politikus, militer, kuli bangunan, supir truk, dokter, menteri, dan insinyur merupakan pekerjaan maskulin, yang hanya layak diduduki oleh laki-laki.

Bamar dan Dharmawan (1986), mencoba menggunakan pendekatan lain untuk memberi-

kan tanggapan terhadap pembagian kerja antara laki-laki dan perempuan. Bamar (tanpa tahun) mengidentikkan perilaku perempuan Indonesia dengan sifat lemah lembut, rendah diri, dan perilaku feminin, sesuai dengan kebudayaan bangsa. Oleh karena itu, perempuan lebih cocok untuk pekerjaan yang banyak melibatkan unsur emosional, antara lain guru, juru rawat, pekerja sosial, bidan, dokter, dan seni (lihat juga: Kartini, 1977). Sedangkan Dharmawan (1986) memberi penilaian bahwa kaum perempuan lebih sesuai untuk bidang pekerjaan yang tidak banyak membutuhkan keahlian dan kreativitas, yaitu pekerjaan yang sifatnya rutin.

Berdasarkan teori-teori di atas, maka untuk pekerjaan bidang akuntansi dan keuangan, sebenarnya terasa sulit untuk menentukan kategori kelompok yang mana. Di samping itu, tidak didapatkan literatur yang secara eksplisit menentukan hal tersebut. Pada sisi tertentu, dalam akuntansi dan keuangan terdapat femininitas, tetapi pada sisi yang lain dibutuhkan sifat maskulin. Bidang akuntansi dan keuangan dapat kita padankan dengan pekerjaan sekretaris, ditinjau dari karakter pekerjaannya dan karakter pegawai yang dibutuhkan. Karakter telaten, teratur, rapi, teliti dan cermat, sama-sama dibutuhkan dalam pekerjaan sekretaris maupun bidang akuntansi dan keuangan. Tetapi ada karakter dari kategori feminin yang mengganggu, yaitu karakter lemah lembut, rendah diri, dan melibatkan unsur emosional. Sedangkan kreativitas tetap dibutuhkan, walaupun pekerjaan tersebut relatif bersifat rutin

Fenomena emansipasi di era modernitas saat ini menunjukkan kesejajaran perempuan dan laki-laki. Dalam perspektif gender, hal ini mengakibatkan penghapusan ketidaksamaan peran dalam masyarakat, terutama dalam pasar tenaga kerja. Spesifikasi pekerjaan yang baik seharusnya tidak diskriminatif terhadap kelompok pelamar mana pun, baik secara langsung maupun tidak langsung, disengaja ataupun tidak. Berlaku juga untuk masalah jenis kelamin dan ras. Pembatasan tersebut memungkinkan hilangnya calon pegawai potensial (Haryani, 1995). Dengan demikian hipotesis pertama dapat dirumuskan sebagai berikut:

H1: Para pengguna tenaga akuntansi bias terhadap isu gender dalam melakukan rekrutmen karyawan akuntansi.

BIDANG PEKERJAAN AKUNTANSI DAN GENDER

Lehman (1990), mengemukakan bahwa *stereotypical personality maskulin* (kepemimpinan, personalitas yang kuat, dan *assertiveness*) secara umum mempunyai ranking yang tinggi untuk

kantor akuntan publik. Lebih lanjut Maupin (1993), mengemukakan bahwa pengaruh *negatif stereotype* pada perempuan di kantor akuntan publik adalah disebabkan oleh *situation-centered* dan *person-centered*.

Schwartz (1996) mengatakan bahwa akuntan publik merupakan salah satu bidang pekerjaan yang paling sulit bagi perempuan karena intensitas pekerjaannya. Schwartz juga mengungkapkan bahwa sangat mudah untuk mengetahui mengapa jumlah perempuan yang menjadi partner lebih sedikit dibandingkan dengan laki-laki, karena antara lain adanya kebudayaan yang diciptakan untuk laki laki (*patriarkhi*), kemudian adanya *stereotype* tentang perempuan, yaitu pendapat yang menyatakan bahwa perempuan mempunyai keterikatan (komitmen) pada keluarga yang lebih besar daripada keterikatan (komitmen) terhadap karir. Heidjrachman dan Suad Husnan (1997), menyatakan setuju bahwa jenis kelamin perlu dipakai sebagai salah satu persyaratan pekerjaan dalam spesifikasi jabatan. Tidak semua jenis kelamin cocok untuk semua pekerjaan. Dengan demikian hipotesis kedua dapat dirumuskan sebagai berikut:

H₂: Para pengguna tenaga akuntansi lebih mempersyaratkan laki-laki dalam rekrutmen tenaga akuntansi dan keuangan.

METODE PENELITIAN

Data diperoleh melalui observasi mengenai iklan rekrutmen tenaga akuntansi dan keuangan yang dipublikasikan secara terbuka di media masa. Dalam hal ini Harian Pagi Jawa Pos yang terbit di Jawa Timur, khususnya Surabaya. Observasi dilakukan setiap hari selama bulan September dan Oktober 2005 dan bulan Januari, Februari, dan Maret (sampai tanggal 10) tahun 2006. Rencana awal adalah hanya observasi tahun 2006 saja, tetapi karena jumlah iklan yang dimuat dirasa kurang banyak, maka observasi diperluas dengan menarik ke belakang di bulan September dan Oktober 2005, sehingga total observasi/pengamatan selama empat bulan sepuluh hari.

Data yang ditabulasi hanya semata-mata yang membuka lowongan kerja untuk bidang akuntansi dan keuangan, dan hanya persyaratan jenis kelamin dan beberapa informasi terkait jika tersedia, misalnya bidang usaha dan lokasi penempatan pegawai.

Statistik deskriptif dipergunakan untuk mendeskripsikan frekuensi data hasil observasi dan menghitung proporsi. Pengujian hipotesis menggunakan statistik uji berikut (Z_{test}):

Statistik uji:

Dalam penelitian ini tidak dilakukan triangulasi data, serta pengujian-pengujian data lain-

nya, karena data yang dikumpulkan dipandang sangat objektif sehingga layak dipercaya.

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Hasil pengamatan terhadap iklan lowongan kerja di Harian Pagi Jawa Pos selama bulan Januari, February dan Maret (sampai tanggal 10) tahun 2006, terdapat 134 formasi jabatan. Formasi sebesar 134 tersebut tidak sama dengan jumlah perusahaan pengiklan, karena ada satu perusahaan yang membuka lebih dari satu formasi jabatan dalam satu iklan. Hasil pengamatan bulan September dan Oktober 2005 terdapat 167 formasi, sehingga secara total berjumlah 301 formasi jabatan. Nama jabatan dan bidang pekerjaan yang diiklankan sangat beragam, mencapai lebih dari 50 nama yang berbeda. Setelah dilakukan pengelompokan terhadap berbagai variasi nama jabatan dari berbagai perusahaan diperoleh sembilan kelompok formasi jabatan yang kira-kira ekuivalen. Data hasil pengamatan tampak pada tabel 1 dan 2.

Pada Tabel 1 tampak bahwa data dikelompokkan menjadi dua, yaitu iklan yang mempersyaratkan jenis kelamin baik pria maupun wanita. Kelompok ini yang dimaksud mengandung bias gender. Kelompok kedua adalah iklan yang tidak mempersyaratkan jenis kelamin untuk semua bidang jabatan yang ditawarkan. Kelompok ini disebut kelompok netral.

Tabel 1. Frekuensi dan Proporsi Data yang Mepersayatakan Jenis Kelamin dan Netral

| No. | Formasi Jabatan | Frekuensi & Proporsi | | | | Total |
|--------|-------------------------------------|----------------------|------|--------|------|-------|
| | | LP | | Netral | | |
| 1 | Accounting Officer | 13 | 0.54 | 11 | 0.46 | 24 |
| 2 | Accounting Supervisor | 19 | 0.68 | 9 | 0.32 | 28 |
| 3 | Admin, Finance and Accounting Staff | 44 | 0.44 | 55 | 0.56 | 99 |
| 4 | Asisten Manager Akunting | 16 | 0.53 | 14 | 0.47 | 30 |
| 5 | Chief Finance & Accounting | 27 | 0.56 | 21 | 0.44 | 48 |
| 6 | Corporate Financial Controller | 14 | 0.70 | 6 | 0.30 | 20 |
| 7 | Financial Consultant | 8 | 0.50 | 8 | 0.50 | 16 |
| 8 | Internal Auditor | 16 | 0.64 | 9 | 0.36 | 25 |
| 9 | Pendidik | 9 | 0.82 | 2 | 0.18 | 11 |
| Jumlah | | 166 | 0.55 | 135 | 0.45 | 301 |

Sumber: Harian Pagi Jawa Pos Bulan September dan Oktober 2005 dan Januari s.d. 10 Maret 2006

Secara umum data pada tabel 1 menunjukkan bahwa 55% formasi jabatan mensyaratkan jenis kelamin dan 45% tidak mensyaratkan jenis kelamin. Apakah perbedaan ini signifikan secara statistik perlu dilakukan statistik uji, dan dilakukan pada sesi pengujian hipotesis.

Sedangkan pada Tabel 2, ditampilkan kelompok iklan yang mempersyaratkan jenis kelamin dan dikelompokkan lagi menjadi kelompok laki-

laki dan kelompok perempuan menurut bidang pekerjaan masing-masing. Dari jumlah 166 formasi jabatan yang mensyaratkan jenis kelamin, ternyata sekitar 60% mensyaratkan jenis kelamin laki-laki dan 40% mensyaratkan jenis kelamin perempuan. Dilihat dari formasi jabatan menurut jenis pekerjaan, tampak bahwa hanya bidang pekerjaan *Administration, Finance and Accounting Staff*, lebih mensyaratkan jenis kelamin perempuan, dibandingkan dengan laki-laki, yaitu dengan proporsi 0.43:0.57.

Tabel 2. Frekuensi dan Proporsi Data dengan Persyaratan Jenis Kelamin

| No. | Formasi Jabatan | Frekuensi | | | | Total |
|--------|--|-----------|------|----|------|-------|
| | | L | | P | | |
| 1 | Accounting Officer | 8 | 0.62 | 5 | 0.38 | 13 |
| 2 | Accounting Supervisor Admin, Finance and | 13 | 0.68 | 6 | 0.32 | 19 |
| 3 | Accounting Staff | 19 | 0.43 | 25 | 0.57 | 44 |
| 4 | Asisten Manager Akunting Chief Finance & | 10 | 0.63 | 6 | 0.38 | 16 |
| 5 | Accounting Corporate Financial | 17 | 0.63 | 10 | 0.37 | 27 |
| 6 | Controller | 9 | 0.64 | 5 | 0.36 | 14 |
| 7 | Financial Consultant | 6 | 0.75 | 2 | 0.25 | 8 |
| 8 | Internal Auditor | 12 | 0.75 | 4 | 0.25 | 16 |
| 9 | Pendidik | 6 | 0.67 | 3 | 0.33 | 9 |
| Jumlah | | 100 | 0.60 | 66 | 0.40 | 166 |

Pengujian Hipotesis

Dengan menggunakan persamaan (1) untuk menghitung nilai z , diperoleh hasil sebagaimana tampak pada Tabel 3. Secara statistik kedua hipotesis yang diuji dapat dinyatakan sebagai berikut:

Hipotesis 1 $H_{01}: p \leq 50\%$,

$H_{a1}: p > 50\%$

Hipotesis 2 $H_{02}: p \leq 50\%$

$H_{a2}: p > 50\%$

Tabel 3. Hasil Pengujian Hipotesis pada Tingkat Keyakinan 95%

| Hipotesis | P | q | (0,5 - p) | Z | z_t | p-value | Ket |
|-----------|------|------|-----------|-------|-------|---------|--------------|
| H1 | 0.55 | 0.45 | 0.05 | 1.796 | 1,645 | 0.036 | reject H_0 |
| H2 | 0.60 | 0.40 | 0.10 | .630 | 1,645 | 0.004 | reject H_0 |

*) signifikan pada level 4%

**) signifikan pada level 1%

Kedua hipotesis yang diajukan didukung oleh data. Para pengguna tenaga akuntansi ternyata tidak netral atau bias terhadap isu gender. Masih lebih banyak yang mempersyaratkan jenis kelamin dalam melakukan rekrutmen tenaga akuntansi. Hasil pengujian hipotesis kedua menunjukkan secara umum para pengguna jasa akuntansi lebih memilih laki-laki dibandingkan dengan perempuan dalam merekrut tenaga akuntansi.

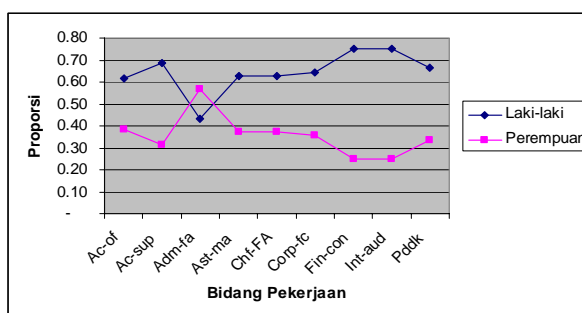
Ada dua hal penting yang harus dicermati secara hati-hati, yaitu pertama tentang perumusan hipotesis pertama. Hipotesis ini tampak seperti prasayat bagi hipotesis kedua. Tetapi yang

dimaksudkan tidak demikian. Hipotesis pertama mengharapkan bahwa porsi yang mempersyaratkan jenis kelamin lebih besar dibandingkan dengan porsi yang tidak mempersyaratkan jenis kelamin. Artinya, seandainya hipotesis pertama tidak didukung oleh data, maka pasti masih ada porsi yang mempersyaratkan jenis kelamin. Hipotesis kedua mengharapkan, dari yang mempersyaratkan jenis kelamin tersebut sebagian besar adalah jenis kelamin laki-laki. Dan pengujian hipotesis sesuai dengan yang diharapkan.

Kedua, meskipun berhasil membuktikan hipotesis yang kedua ada hal penting yang perlu diperhatikan. Jika dicermati Tabel 2, tampak bahwa frekuensi untuk bidang pekerjaan *Administration, Finance and Accounting Staff* sangat mencolok, yang berkontribusi sekitar 36% terhadap proporsi kelompok perempuan. Kondisi ini sangat mempengaruhi proporsi antara kelompok laki-laki dan perempuan.

Untuk bisa melihat secara lebih jernih mengenai kondisi ini, kami sajikan pola kecenderungan para pengguna tenaga akuntansi secara grafis pada Gambar 1. Grafik ini sebenarnya mencerminkan bahwa karakteristik perempuan sangat sesuai untuk bidang pekerjaan administrasi, pembukuan, kasir, atau secara umum disebut staf akuntansi, dan kurang sesuai untuk peran lainnya. Inilah esensi dari *sex-role stereotypes*.

Gambar 1 tampak, bahwa hanya ada satu bidang pekerjaan akuntansi yang lebih mempersyaratkan jenis kelamin perempuan, yaitu administrasi, *finance*, dan staf akuntansi, tetapi proporsi administrasi, *finance*, dan staf akuntansi sangat tinggi dan dapat mempengaruhi proporsi secara keseluruhan.



Gambar 1. Sex-Role Stereotypes Kecenderungan Pola Persyaratan Pegawai Akuntansi Menurut Formasi Jabatan

Meskipun tidak diungkapkan secara eksplisit di dalam iklan lowongan pekerjaan mengenai karakteristik perusahaan yang merekrut tenaga akuntansi, secara implisit dapat ditangkap beberapa informasi penting sehubungan dengan sikap

manajer yang tidak netral terhadap isu gender, dan cenderung memilih laki-laki dibandingkan dengan perempuan. Di samping itu ada beberapa kemungkinan penjelasan logik yang dapat dikemukakan. Pertama Bidang usaha perusahaan. Jika suatu perusahaan bergerak dalam pekerjaan yang menggunakan kekuatan fisik, dengan jadwal kerja yang keras, maka perusahaan akan banyak melibatkan pegawai laki-laki dan ada kecenderungan bagi manajer untuk memakai pegawai laki-laki dibandingkan perempuan dalam akuntansi dan keuangannya.

Kedua, Lokasi perusahaan. Jika perusahaan membutuhkan karyawan untuk ditempatkan di daerah terpencil atau di luar daerah—contoh yang ditemukan adalah di Irian Jaya/Papua, dan Kalimantan—maka perusahaan cenderung mensyaratkan jenis kelamin laki-laki. Ketiga, Banyaknya pekerjaan akuntansi dan keuangan yang harus ditangani, sehingga dinilai terlalu berat untuk pegawai perempuan, karena membutuhkan waktu dan kemampuan fisik yang lebih. Oleh karena itu perusahaan membutuhkan pegawai laki-laki untuk menangani masalah keuangan tersebut. Dari data tampak bahwa untuk bidang pekerjaan Auditor (internal auditor) dan *Financial Consultant* persyaratan untuk jenis kelamin laki-laki sangat menonjol.

Hasil penelitian ini sejalan dengan apa yang dikemukakan oleh Marwah Daud Ibrahim (1994) yang mengungkapkan beberapa teologi atau mitos tentang perempuan, yaitu mahluk yang pasif, lemah, perasa, tergantung, menerima keadaan, makhluk dalam rumah atau pekerja kantor, dinilai dari tubuh, dan penurut. Penelitian ini memang menemukan bahwa perusahaan lebih dominan mensyaratkan laki-laki untuk bidang akuntansi dan keuangan. Jadi sangat beralasan jika persyaratan jenis kelamin laki-laki lebih dominan.

Dari sudut pandang yang berbeda pendapat Anoraga (1992) bahwa perempuan memiliki potensi yang sama dengan kaum laki-laki, dan merupakan sumber daya manusia yang dapat diandalkan, tidak sejalan dengan hasil penelitian ini.

Robbins (1996) berpendapat bahwa profesi akuntansi membutuhkan dimensi kemampuan intelektual kecerdasan numeris (kemahiran berhitung), yaitu kemampuan untuk berhitung dengan cepat dan tepat. Disamping itu, karakteristik jabatan/ persyaratan pekerjaan, dan tipe kepribadian yang sesuai dengan bidang akuntansi dan keuangan, menurutnya adalah: *Karakteristik jabatan*: patuh, efisien, praktis, tak imajinatif, tak luwes; *Tipe kepribadian*: konvensional (lebih menyukai peraturan-peraturan, tertib dan kegiatan

yang tak ambigu). Dalam hal karakteristik jabatan dan tipe pegawai yang dibutuhkan, pekerjaan/profesi akuntansi dapat disamakan dengan pekerjaan manajer korporasi, kasir bank, dan kerani berkas.

Sedangkan untuk profesi sebagai seorang auditor, Gary Siegel dan Marconi (1989) menyebutkan (secara implisit) faktor psikologis yang dibutuhkan. Misalnya untuk seorang auditor, karakteristik yang dibutuhkan adalah tenang dan tidak emosional, hidupnya teratur, mampu bekerja dalam rutinitas, mempunyai dan mengikuti prinsip dan prosedur, tegas, memiliki kemampuan *profesional judgement* yang akurat dan tepat, dan komunikatif, jadi bukan masalah gender. Dengan demikian isu gender tetap merupakan isu yang tidak dapat dijelaskan dengan tuntas melalui riset empiris.

Hasil-hasil penelitian terhadap akuntan yang sudah bekerja juga menunjukkan ketidakkonsistenan. Kondisi ini dibenarkan oleh teori kontingensi, bahwa tidak ada sesuatu fit dengan semua keadaan dan situasi.

KESIMPULAN DAN KETERBATASAN

Kedua hipotesis yang diajukan didukung oleh data. Dalam rekrutmen tenaga akuntansi para pengguna tenaga akuntansi cenderung mempersyaratkan jenis kelamin. Jenis kelamin laki-laki secara dominan lebih dipersyaratkan hampir untuk semua bidang akuntansi kecuali untuk spesifikasi administrasi dan staf akuntanai. Hasil ini mencerminkan esensi dari *Sex-role stereotypes* bahwa spesifikasi pekerjaan tertentu sesuai untuk jenis kelamin tertentu. Tetapi hasil penelitian ini belum mampu menjelaskan secara tuntas isu gender dalam bidang pekerjaan akuntansi karena keterbatasan metodologi dan observasi, sehingga isu gender masih tetap merupakan sebuah isu yang belum dapat dijelaskan secara tuntas.

Spesifikasi pekerjaan yang baik seharusnya tidak diskriminatif terhadap jenis kelamin. Pembatasan tersebut justru memungkinkan kerugian bagi perusahaan, yaitu hilangnya calon pegawai potensial. Perusahaan boleh saja mempersyaratkan jenis kelamin dalam merekrut pegawai akuntansi, asalkan didasarkan pada pertimbangan efisiensi, efektifitas, dan memotivasi karyawan (baik calon karyawan maupun karyawan yang lainnya). Berjalannya suatu sistem akuntansi, bukan karena jenis kelamin, tetapi karena faktor personalitas yang dipengaruhi oleh faktor sosial dan struktur lingkungan.

Persyaratan jenis kelamin tertentu tidak boleh didasarkan pada dogma bahwa jenis kelamin tertentu lebih baik hasilnya dari pada yang lain,

tetapi harus didasarkan pada pertimbangan-pertimbangan lain yang lebih rasional. Dalam konteks ini, mungkin teori kontingensi dapat menjelaskan, bahwa *no one is the best for all situation*.

Mengingat belum ada penelitian yang mengeksplorasi preferensi jenis kelamin dalam proses perekrutan pegawai akuntansi, maka hasil penelitian ini diharapkan memiliki kontribusi bagi riset-siret berikutnya. Paling tidak sebagai inspirasi untuk melaksanakan penelitian yang lebih cangguh, lebih dalam dan lebih rigor dari sudut pandang kerangka teoritis.

Beberapa keterbatasan dari penelitian ini dapat diidentifikasi, pertama jumlah observasi sangat terbatas. Jumlah formasi jabatan yang dianalisis hanya 301 buah yang berarti kalau terdistribusi secara merata per bidang/jenis pekerjaan hanya 33 observasi. Padahal distribusinya sangat tidak merata, sehingga ada yang dibawah sepuluh. Kedua, penelitian ini sangat mungkin direfleksikan jika kondisi makro ekonomi sudah membaik dan perkembangan perusahaan juga membaik, karena hanya perusahaan yang tumbuh yang merekrut pegawai. Ketiga, dalam penelitian ini tidak ada proses triangulasi data ke perusahaan-perusahaan pengiklan. Data yang diproses semata-mata berasal dari iklan yang dimuat di Harian Pagi Jawa Pos. Proses triangulasi dapat dilakukan pada penelitian berikutnya.

DAFTAR PUSTAKA

- Abdurahim, Ahim. 1998. *Pengaruh Perbedaan Gender Terhadap Perilaku Akuntan Pendidik*. Jogyakarta: BPFE UGM.
- Aburdene, Patricia. dan John Naisbitt. 1990. *Megatrend 2000: Ten New Directions For The 1990's*. New York: William Morrow and company Inc.
- Anoraga, Pandji. 1992. *Psikologi Kerja*. Cetakan Pertama. Jakarta: PT Rineka Cipta.
- Aranya, N., J. Pollock, dan J. Amemic. 1981. An examination of professional commitment in public accounting. *Accounting, Organization and Society* 6 (4): 271-280.
- Bem, S. 1974. The Measurement of Psychological androgyny. *Journal of Consulting and Clinical Psychology* 42 (2): 155-162.
- Benschop, Yvonne dan Hanne E. Meihuizen. 2002. Keeping up gendered appearances: representations of gender in financial annual reports. *Accounting, Organization and Society* 27: 611-636.
- Chung, Janne dan Gary S. Monroe. 1998. Gender Differences in Information Processing: An Empirical test of the hypothesis-confirming strategy in an audit context. *Accounting and Finance* 38. pp.265-279.
- Dharmawan, A. 1986. *Aspek-Aspek dalam Sosiologi Industri*. Cet.I. Bandung : Bina Cipta.
- Eagly Alice, H., 1987. *Sex Differences in social behavior: A Social role interpretation*, Hillsdale, N.J: Lawrence Earlbaum Association.
- Effendi, Tadjuddin Noer. 1995. *Sumber Daya Manusia, Peluang Kerja dan Kemiskinan*. Cetakan Kedua. Yogyakarta: PT Tiara Wacana Yogya.
- Eska, Bamar. (tanpa tahun). *Perempuan dalam Meniti Karir Puncak*. CV Bintang Pelajar.
- Gaertner, J, P. Hemmeter, dan M. Pitman. 1987. Employee turnover in public accounting: A New perspective. *The CPA Journal* (Agust). pp. 30-37.
- Haryani, Yulia Sri (alih bahasa). 1995. *Mengelola Sumber Daya Manusia dan Hubungan Karyawan*. Jakarta: Gramedia Pustaka Utama.
- Hasibuan, Chrysanti-Sedyono. 1996. Perempuan di Sektor Formal, dalam *Gardiner Mayling, O., Wagemann, Mildred L.E., Sulemari, Evelyn, & Sulastris. Perempuan Indonesia: Dulu dan Kini*. Jakarta: PT Gramedia.
- Hayes, Robert D., dan Hollman, Kenneth W. (1996). Managing diversity: accounting firms and female employees. *The CPA Journal* (May). Pp. 36-39.
- Heidjrahman, R. dan Suad Husnan. 1997. *Manajemen Personalia*. Edisi Keempat. Cetakan Ketujuh. Yogyakarta : BPFE-UGM
- Hull, Rita P. dan Philip H. Umansky. 1996. An Examination of Gender Stereotyping as an Explanation for Vertical Job Segregation in Public Accounting, *Accounting, Organizations and Society*, Vol. 22.No.6. pp.507-528.
- Ibrahim, Marwah Daud. 1994. Teknologi, Emansipasi, dan Transendensi: *Wacana Peradaban dengan Visi Islami*. Cetakan Pertama. Bandung, Mizan.
- Kartini, Kartono. 1977. *Psikologi Perempuan-Gadis Remaja dan Perempuan Dewasa*. Bandung : Alumni.
- Kreitner, Robert dan Angelo Kinichi. 2004. *Organizational Behavior*, 6th Edition. New York: McGraw-Hill/Irwin

- Laksmi, Ayu C dan Nur Indriantoro. 1999, *Persepsi Akuntan Publik Laki-laki dan Perempuan terhadap Isu-isu Yang Berkaitan dengan Akuntan Publik Perempuan*, Simposium Nasional Akuntansi II (September), IAI-KAPd., Malang.
- Lehman, C., 1990. The Importance of being earnest: Gender conflicts in accounting. *Advances in Public Interest Accounting* 3. pp 137-157.
- Llewellyn, Sue dan Stephen P. Walker. 2000. Household Accounting as an Interface Activity: The Home, The Economy and Gender, *Critical Perspectives on Accounting* (2000) 11. pp. 447-478
- Maupin. 1993. How can women's lack of upward mobility in accounting organizations be explained? *Group and Organisational management* 18 (June). Pp. 132-152.
- Palmer, G. dan Kandasaami, T. 1997. Gender in Management: A Sociological Perspective, *The international Journal of Accounting and Business Society*, Agust, (5).1. pp. 67-99.
- Robbins, Stephen P. 1996. *Organizational Behavior: Concepts, Controversies, Applications*. New Jersey: Prentice Hall.
- Saptari, Ratna dan Brigitte Helzner. 1997. *Perempuan, Kerja, dan Perubahan Sosial*. Cetakan Pertama. Jakarta: Pustaka Utama Grafiti.
- Samekto, Agus. 1998. *Perbedaan Kinerja Laki-laki & Wanita pada Kantor Akuntan Publik*. Jogjakarta: FE UGM.
- Sayre, Todd L, et al. 2000, The Association of Gender with academic accountant salaries, *Journal of Accounting Education*. 18. pp. 189-213.
- Schawrtz, Felice N. 1996. Women in the profession. *Journal of Accountancy* (Feb). Pp. 39-42
- Siegel, Gary dan Helene Ramanauskas-Marconi. 1989. *Behavioral Accounting*. Cincinnati, Ohio: South-Western Publishing Co.
- Street, D.L. dan Bishop, A.C. 199), An Empirical Examination of the Profiles of Professional Accountants". *Behavioral Research in Accounting*, 3. pp.97-116
- Trapp, Michael W., Hermanson, Roger H., dan Turner, Deborah H. 1989. Current Perception of issues related to Women employed in publik accounting. *Accounting Horrons* (March). p 71
- Trisnaningsih, Sri dan Sri Iswati, 2003. *Perbedaan Kinerja Auditor Dilihat Dari Segi Gender: Studi Empiris Pada Kap Di Jawa Timur*, Proceeding Sna Vi Surabaya 2003. Hal. 1036-1047
- Whiting, R.H. dan Christine Wright. 2001. Explaining Gender Inequity in The New Zealand Accounting Profession. *British Accounting Review*. 33. pp.191-222